

Le 4 avril dernier, le Conseil de la modernisation des politiques publiques, présidé par Nicolas Sarkozy, a rendu ses nouvelles orientations ♦ Le 9 avril, le projet de texte sur la mobilité des fonctionnaires et le parcours professionnel a été adopté en conseil des ministres ♦ Le projet sera soumis au parlement le 09 juin 2008 ♦

# La fonction publique en danger !

Danger sans précédent depuis la création du statut de la fonction publique en 1946, la RGPP (révision générale des politiques publiques) est tant un recul social qu'un choix politique de société (dans un sens totalement libéral) ♦ Sous réserve de maigres avancées, ce sont en fait les fondements du service public qui sont remis en cause ♦ Cette réforme a un objectif évident : réduire les services de l'Etat au strict minimum requis pour son existence afin de n'en conserver que les missions minimales ♦ Ce qui offrira à court terme aux entreprises privées les juteux marchés des services publics délaissés par l'Etat, avec, bien entendu, une dégradation du service rendu (cf. France Telecom) ♦ Pour comprendre cette casse, un peu d'histoire : Le travail effectué par les fonctionnaires exprime le pouvoir politique et le met en forme ♦ Il donne sa substance aux décisions et rend compte de la réalité des choix de société ♦ C'est pourquoi les grandes valeurs du service public - égalité, neutralité, compétence - ont été institutionnalisées par le statut en 1946, et harmonisées pour les trois fonctions publiques, Etat, territoriale et hospitalière en 1983 et 1984 ♦ Ces dispositions garantissent des droits et fixent des obligations au fonctionnaire ♦ Elles sont le garant d'une utilité sociale et citoyenne ♦

## Une riposte unitaire dans toute la fonction publique s'impose !

144 Bd de la Villette  
75 019 Paris

Téléphone : 01 58 39 30 20  
Télécopie : 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org  
www.solidaires.org

## QUELLES SONT LES ATTAQUES ACTUELLES ?

⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ Egalité d'accès aux emplois publics

Utilité sociale	Aujourd'hui	Demain
Impartialité, neutralité du recrutement. Egalité de traitement des citoyens	Recrutement par concours administratif	Contrat de droit privé Recours à l'intérim et au contrat de mission

Extrait du discours de N. Sarkozy sur la refondation de la fonction publique (IRA de Nantes 19/09/07) : « Je suis convaincu que pour certains emplois de la fonction publique il serait souhaitable qu'on laisse le choix aux nouveaux entrants entre le statut de fonctionnaire ou un contrat de droit privé négocié de gré à gré. Cela donnerait de la souplesse et du sang neuf. ».

La permanence de l'emploi et de la carrière ← ← ← ← ← ← ←

Utilité sociale	Aujourd'hui	Demain
Evite la corruption, les pressions politiques ou hiérarchiques. Assure la continuité du service public, ainsi que sa compétence technique.	L'emploi est garanti tout le long de la carrière Evolution selon la grille et l'ancienneté	Possibilité de mettre au chômage technique et sans indemnités tout fonctionnaire qui, dans le cadre d'un redéploiement, n'aurait pas trouvé de nouvelle affectation. Possibilité de départ définitif contre une indemnité égale au plus à deux ans de traitement brut. Rémunération au mérite et à la performance individuelle accrue.

Extrait du discours de N Sarkozy (IRA Nantes 19/09/07) : « Développer partout la culture du résultat, c'est dans cet esprit que je veux ouvrir le chantier de l'individualisation des rémunérations pour qu'il soit davantage tenu compte du mérite, de l'implication, de l'expérience, des résultats. Pour que chacun soit incité à faire mieux. Pour que les meilleurs soient incités à rester. ».

## Les incidences de la prétendue modernisation de la fonction publique

### I. Sur le pouvoir d'achat

Le gouvernement souhaite instaurer des négociations triennales au cours desquelles seront décidées les orientations salariales des trois années suivantes. Pour Solidaires, il est inacceptable de négocier les salaires sur une période aussi étendue, cela ne permettant pas, par exemple, de prendre en considération l'évolution de l'inflation. Concernant le déroulement de carrière, le gouvernement souhaite réduire le critère de l'ancienneté et encourager l'avancement au mérite. Sous des abords séduisants, ce projet masque en réalité le souhait d'individualiser les carrières, de diviser davantage les agents et de créer des tensions

supplémentaires sur le lieu de travail. En effet, ce sont souvent des critères aussi subjectifs, iniques qu'arbitraires, qui appuyés en grande partie sur le comportement (la « servilité »), les convictions personnelles (ceux qui pensent « bien ») ou les relations tissées (le copinage) soutiendront ce système. De plus, la reconnaissance du mérite telle que souhaitée par le gouvernement, loin de récompenser tous les agents méritants, sera faite au seul profit d'une petite minorité d'agents. Cela signifie que tous les agents soucieux du service public ne seront pas pour autant récompensés dans le nouveau schéma de « reconnaissance des mérites ».

## II. Sur Le dialogue social

Le gouvernement souhaite « réformer » le dialogue social au sein de la fonction publique. Pour ce faire, il projette notamment de revoir le fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP). Pour mémoire, les CAP sont les instances paritaires dans lesquelles sont examinées les questions relatives à la carrière des fonctionnaires: titularisation, changement de grade ou d'échelon, mutation, recours en notation, mise en disponibilité, à temps partiel, etc. Siègent en CAP les représentants de l'administration et ceux du personnel. Ces derniers sont élus pour une durée de trois ans. Considérant que les CAP ne fonctionnent pas de manière suffisamment souple, le gouvernement envisage d'une part de rendre moins fréquentes les élections des représentants du personnel et d'autre part d'abandonner l'examen systématique de chaque cas lors des réunions des CAP ainsi que l'instauration de CAP au seul niveau local. Contrairement à ce qui a lieu aujourd'hui, ne seraient ainsi étudiés que de rares dossiers particuliers (recours). En réduisant ainsi le champ d'action des CAP, le gouvernement ne fait rien d'autre que de marquer un recul dans le traitement de la carrière des agents. Par ailleurs, l'abandon du paritarisme se profile

dangereusement. Ainsi, dans son discours devant les élèves de l'IRA de Nantes le 19/09/2007 Sarkozy a énoncé: « Je suggère que l'on abandonne la composition strictement paritaire des instances de dialogue social, qui a mal vieilli. Que d'heures perdues à tant de formalisme au lieu de discuter vraiment des préoccupations des fonctionnaires ! La fonction publique hospitalière a renoncé au paritarisme dans ses comités d'établissement : ce n'est donc pas insurmontable. Le dialogue social n'en est pas moins réel. » Un tel retour en arrière laisse aisément augurer des dérives ultérieures. Les garanties des fonctionnaires sont déjà menacées par l'adoption de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 autorisant la mise en place de CAP communes à plusieurs corps où seront étudiés, et mis en concurrence, en l'absence de toute connaissance approfondie des situations, les dossiers d'agents de ministères différents. Enfin, comme pour faciliter la mise en oeuvre de son projet sur la « mobilité », le gouvernement souhaite créer des comités techniques paritaires (CTP) transdirectionnels qui examineront les conditions d'organisation et de fonctionnement de services totalement étrangers les uns aux autres.

### FONCTIONS PUBLIQUES ET ASSIMILES

#### La mobilité et les parcours professionnels : le projet de loi

**Quatre articles ont fait l'objet d'une demande de retrait pur et simple à l'unanimité des organisations syndicales.**

- **L'article 6 met en musique les restructurations** en proposant des mesures d'accompagnement pour les personnels qui se verraient, à l'initiative de l'administration, « conduits à exercer » dans un autre emploi, public ou privé, ou dans une autre fonction publique.

- **L'article 7 signe l'arrêt de mort de la garantie de l'emploi** - Il met en place une « réorientation professionnelle » des fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé. Ceux-ci devront signer une « convention » fixant les modalités de leur reconversion. Le fonctionnaire peut être mis en disponibilité d'office (absence de rémunération, donc), s'il ne respecte pas ses engagements ou lorsqu'il aura successivement refusé 3 emplois.

- **L'article 8 traite du cumul d'emplois** - La loi de modernisation de février 2002 prévoyait la possibilité d'un cumul d'emplois à temps non complet, pour la Fonction Publique d'Etat, dans les zones de revitalisation rurale, ainsi qu'un bilan. Sans qu'aucun bilan n'ait été fait, le présent article prévoit la possibilité de cumuler des emplois à temps non complet dans les 3 fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale), et sur tout le territoire. Un fonctionnaire dont on a supprimé l'emploi pourra se voir contraint de naviguer entre 3 emplois, dans les 3 fonctions publiques. L'emploi principal devra être au moins un 50%, nous voilà rassurés.

- **L'article 9 est la cerise sur le gâteau** : il prévoit, mesure extrêmement dangereuse, le recours à l'intérim dans tous les organismes publics. Si c'était déjà parfois le cas, maintenant l'administration se sentira d'autant plus à l'aise pour intensifier le processus.

## L'accès à la fonction publique d'Etat : Réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'Etat (Rapport Desforges)

C'est un premier pas vers une politique de recrutement se rapprochant de celle du privé. ( Mais Sarkozy n'a-t- il pas déjà préconisé de laisser aux personnes qui veulent intégrer la Fonction Publique le « choix » d'un contrat de gré à gré). Dans le rapport Desforges, il est affirmé en préambule que le « procès de nos administrations publiques est ouvert depuis nombre d'années », que « la refonte de la machine administrative française est devenue impérieuse », qu'« elle doit être entreprise de toute urgence »

Quelques propositions du rapport (extraits) :

- Les jurys rechercheront des « profils ». L'administration et les jurys élaboreront conjointement une grille d'analyse des candidatures (cf Privé)
- Un dictionnaire des compétences sera utilisé, comme à l'ANPE ou à la poste.
- Les épreuves seront professionnalisées pour une Fonction Publique de métiers ;
- Au delà des connaissances, à travers des épreuves orales, utilisation de « grilles d'analyse du comportement ».
- Utilisation de tests psychologiques.

Les reçus à un concours seront sur une liste d'aptitude et l'affectation ne se fera pas au mérite mais en fonction des besoins particuliers des employeurs et des formations reçues !

\*\*\*\*\*



**Ces attaques contre les personnels, contre les missions, contre les solidarités nationales et la justice sociale sont au menu de la RGPP qui se décide dans quelques salons feutrés, de manière opaque, sans débat citoyen et démocratique, sans publicité et sans consultation populaire et syndicale.**

**C'est pourquoi l'Union syndicale Solidaires soutient l'initiative « Le service public est notre richesse » (<http://service-public-notre-richeesse.fr>), soutient les secteurs en lutte (Culture, Education, Impôts / Trésor...) et appelle une convergence par une riposte unitaire dans toute la fonction publique.**